



# **Näkökulmia luottamusmiesjärjestelmän soveltamiseen elokuva- ja tv-draamatuotannoissa**

Krista Kuitunen

OPINNÄYTETYÖ

Toukokuu 2020

Media-ala

Elokuva- ja televisiotuotanto

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Media-ala  
Elokuva- ja televisiotuotanto

KUITUNEN, KRISTA:

Näkemyksiä luottamusmiesjärjestelmän soveltamiseen elokuva- ja tv-draama-  
tuotannoissa

Opinnäytetyö 32 sivua, joista liitteitä 3 sivua  
Toukokuu 2020

---

Työoikeudellinen keskustelu on viime vuosina lisääntynyt elokuva- ja tv-alalla tuotantojen määrän kasvaessa. Luottamusmieskäytännön yleistymisen kaupallisen puolen tuotannoissa on yksi konkreettinen keino, jolla alan työntekijöiden oikeuksia on pyritty parantamaan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia tuotantokohtaisen luottamusmiesjärjestelmän soveltamisen käytänteitä kaupallisen puolen elokuva- ja tv-draamatuotannoissa. Aihetta lähestyttiin myös selvittämällä elokuva- ja tv-alan työolosuhteita ja seikkoja, jotka vaikuttavat alan työympäristöön.

Tutkimus pohjautuu alalla toimivien ammattilaisten haastatteluihin, joissa keskiössä olivat alan työolot, kokemukset nykyisestä tuotantokohtaisesta luottamusmiesjärjestelmästä sekä ajatukset siitä, millä keinoin luottamusmiesjärjestelmää voitaisiin parantaa. Lähteenä käytettiin haastattelujen lisäksi alakohtaisia selvityksiä ja työmarkkinatutkimukseen liittyviä julkaisuja.

Opinnäytetyötä varten tehtyjen haastattelujen perusteella luottamusmiehenä toimimisen suurimmat haasteet liittyvät tehtävän henkilöitymiseen sekä haasteeseen yhdistää luottamusmiehen rooli omaan varsinaiseen työtehtävään. Haastatteluista kävi ilmi, että luottamusmiesjärjestelmän tuotantokohtainen soveltaminen on vasta alussa, ja sitä tulisikin jatkossa kehittää. Tehokkain tapa kehittää luottamusmiesjärjestelmää ja alan työolosuhteita on koulutuksen lisääminen. Koulutusta luottamusmiesjärjestelmästä, työoikeuksista ja alan työehtosopimuksesta tulisi tarjota niin alan oppilaitoksissa opiskeleville kuin myös alalla toimiville työntekijöille ja työnantajille. Tämän lisäksi luottamusmiesten valintaan tulisi kannustaa tuotannoissa, ja luottamusmiehille tulisi varata riittävät resurssit työtehtävien hoitamiseen tuotantojen aikana.

---

Avainsanat: elokuva-ala, luottamusmiehet, työehtosopimukset, työoikeus

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Culture and Arts - Film and Television  
Producing

KRISTA KUITUNEN

Perspectives on Applying the Shop Steward System in Film and TV Productions

Bachelor's thesis 32 pages, appendices 3 pages

May 2020

---

The debate on labour legislation has become more important in the film and television industry over the last few years, as the volume of productions has increased. The shop steward system has become more common in commercial productions, and this has been a concrete manner to have better labour rights in the industry. The purpose of this study was to examine the application of the production-specific shop steward system for commercial film and television drama productions. The topic was also approached by examining the working conditions and issues affecting the working environment in the film and television sector.

The research is based on interviews with professionals in the field focusing on working conditions in the field, experiences with the current production-specific shop steward system, and ideas on how the shop steward system could be improved. Sector surveys and publications related to labor market research were also used as sources.

Based on the interviews conducted for the thesis, when acting as a shop steward, the biggest challenges are related to the personification of the task and the challenge of combining the role of the shop steward with one's own actual job. The interviews showed that the production-specific application of the shop steward system is still in its infancy and should be further developed. The most effective way to develop the shop steward system and working conditions in the sector is to increase education. Education of the shop steward system, labor rights, and the collective labor agreement in the sector should be provided to students in educational establishments in the sector as well as to employees and employers in the sector. In addition, the selection of shop stewards should be encouraged in productions, and shop stewards should be provided with sufficient resources to carry out their duties during productions.

---

Keywords: collective labour agreement, film industry, labor legislation, shop steward, workers' rights

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	9
	2.1 Opinnäytetyön tausta ja aiheen rajaus .....	9
	2.2 Tutkimusaineisto ja lähteet .....	10
	2.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	11
3	TYÖNTEKIJÄNÄ ELOKUVA- JA TV-TUOTANNOISSA.....	13
	3.1 Itsensätyöllistäjän ongelmat Suomessa.....	13
	3.2 Tuotantojen lisääntyminen ja työoikeuksien merkityksen kasvu... 14	
	3.3 Elokuva- ja tv-tuotantoja koskeva työehtosopimus (EloTES) .....	15
4	LUOTTAMUSMIEHENÄ ELOKUVA- JA TV-TUOTANNOISSA .....	17
	4.1 Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus .....	17
	4.2 Luottamusmiehen valinta.....	18
	4.3 Yleisimmät ongelmat .....	19
	4.3.1 Jaksotyö ja lepoaika.....	20
	4.3.2 Työvuoroluettelo .....	21
5	LUOTTAMUSMIESTEN HAASTEET JA TARPEET.....	22
	5.1 Hyvän luottamusmiehen ominaisuudet.....	22
	5.2 Luottamusmiehenä toimimisen haasteet .....	23
	5.2.1 Henkilöityminen.....	23
	5.2.2 Ajan puute .....	24
	5.3 Luottamusmiesten tarpeet .....	25
	5.3.1 Koulutukset .....	26
6	POHDINTA .....	28
	LÄHTEET .....	30
	LIITTEET .....	32
	Liite 1. Haastattelukysymykset Temelle .....	32
	Liite 2. Haastattelukysymykset luottamusmiehinä toimineille .....	33
	Liite 3. Haastattelukysymykset tuottajalle.....	34

## LYHENTEET JA TERMIT

Ammatinharjoittaja	Henkilö, joka työskentelee toiminimellä ilman palkattua työvoimaa ja kiinteää toimipistettä, omaa osaamistaan myyden
Ammattiliitto	Järjestö, joka pyrkii parantamaan työntekijöiden työehtoja mm. neuvottelemalla työehtosopimuksia työnantajaliittojen kanssa
Apurahansaaja	Henkilö, joka on saanut apurahaa taiteen ja/tai tieteen tekemiseen
EloTES	Elokuva ja tv-alan työehtosopimus. Opinnäytetyössä käsitellään 31.12.2017-31.12.2019 voimassa olevaa työehtosopimusta. Tämän opinnäytetyön julkaisuhetkellä seuraavan työehtosopimuksen neuvottelut ovat kesken.
Freelancer	Henkilö, joka toimii joko palkkiota tai palkkaa vastaan työsuhteessa tai oman yrityksen tai toiminimen kautta ja lähtökohtaisesti heillä on useita toimeksiantajia
Itsensäyöllistäjät	Yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit, apurahansaajat
Järjestäytynyt työnantaja	Työnantajaliittoon kuuluva työnantaja (tässä opinnäytetyössä Palta ry:hyn kuuluvat tuotantoyhtiöt), jotka ovat sitoutuneet noudattamaan alan työehtosopimusta
Järjestäytymätön työnantaja	Työnantajaliittoon kuulumaton työnantaja
Luottamusmies	Ammattiliittoa ja siihen kuuluvia työntekijöitä edustava toimihenkilö työpaikalla
Luottamusmiesvaltuutettu	Luottamusmiestä vastaava työntekijöiden edustaja, jonka työntekijät voivat valita, mikäli työnantaja ei ole järjestäytynyt
Palta ry	Palvelualojen työnantajat. Palveluyritysten ja yhteisöjen edunvalvontajärjestö
Teme ry	Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. Suomen suurin taide- ja kulttuurialojen ammattiliitto, jonka jäsenjärjestöjä ovat Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP, Suomen

	elokuva- ja mediatyöntekijät SET, Suomen tanssi- ja sirkustaitelijat STST, Suomen teatteriohjaajat ja dramaturgit STOD, Suomen valo- ääni- ja videosuunnittelijat SVÄV, Teatterialan Ammattilaiset TAM ja Elokuvakoneenhoitajien yhdistys EKH
TES	Työehtosopimus. Työnantajaliiton ja ammattiliiton neuvottelema sopimus työn ehdoista
Työnantajajärjestö	Työnantajien yhteenliittymä/järjestö, joka edustaa työnantajia
Yksinyrittäjä	Henkilö, joka työskentelee yksinään ilman ulkopuolisia työntekijöitä, mutta joilla voi olla osakekumppaneita

## 1 JOHDANTO

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat puhuttanut elokuva- ja tv-alalla jo pitkään. Alan sisäisen keskustelun ja eri medioihin nousseiden otsikoiden (kuten #metoo-kampanja, Asta Viertolan kirjoitus *Pakoon elokuva-alaa* 2019) lisäksi myös Jaana Paanetojan (2018) laaja selvityksestä *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla* ilmenee epäkohtia alan työkäytännöissä (Paanetoja 2018). Yksi keino parantaa työoikeuksia on luottamusmieskäytännön parantaminen ja lisääminen työpaikoilla ja tuotannoissa. Toimiva luottamusmiesjärjestelmä edistää paikallista sopimista ja se on etu sekä työntekijöille että työnantajille (Teme: Luottamusmies saa elokuva- ja tv-tuotannot sujumaan paremmin 2016).

Temen (2020) mukaan kaupallisen puolen elokuva- ja tv-tuotantoihin on valittu tuotantokohtaisia luottamusmiehiä vain muutaman vuoden ajan (Suoranta & Väisänen 2020). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella tuotantokohtaisen luottamusmiesjärjestelmän merkitystä ja toimivuutta elokuva- ja tv-draama-tuotannoissa tänä aikana. Opinnäytetyössä etsitään alalla toimivien henkilöiden haastattelujen avulla vastausta kysymykseen, millaisia kokemuksia luottamusmieskäytännöstä on ja mikä on luottamusmiesjärjestelmän merkitys työpaikalla. Aihetta lähestytään selvittämällä alan ominaispiirteitä.

Työmarkkinatutkimusta ei välttämättä koeta alan opiskelijoiden keskuudessa aiheena aina kovin kiinnostavana, mutta aihe koskettaa kuitenkin jokaista työelämässä toimivaa. Omien työoikeuksien ja luottamusmiestoiminnan olemassaolon ja merkityksen ymmärtäminen on tärkeää kaikille alalla toimiville, niin opiskelijoille, työntekijöille kuin työnantajillekin. Toivon, että lukija ymmärtää opinnäytetyön luettuaan, mitä luottamusmiesjärjestelmällä tarkoitetaan, mikä luottamusmies on ja mikä on hänen merkityksensä työpaikalla.

Opinnäytetyössä käsitellään aluksi lyhyesti elokuva- ja tv-alan vallitsevia työolosuhteita: itsensätyöllistäjien asemaa yhteiskunnassa, alan ammattimaistumista ja työehtosopimusta. Tutkimusosio pyrkii selvittämään alan toimijoiden kokemuksia

tuotantokohtaisesta luottamusmiesjärjestelmästä, millainen on hyvä luottamus-  
mies ja millaisilla keinoilla luottamusmiesjärjestelmää voitaisiin jatkossa paran-  
taa. Mainittakoon myös, että luottamusmiehenä voi toimia sukupuolittuneesta ter-  
mistä huolimatta mihin sukupuoleen tahansa lukeutuva henkilö. Tässä opinnäy-  
tetyössä käytetään kuitenkin yleisesti vakiintunutta termiä ”luottamusmies” suku-  
puoleen katsomatta.



## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Opinnäytetyön tausta ja aiheen rajaus

Ammatillisella järjestäytymisellä on Suomessa vuosikymmenien historia ja luottamusmiesten asema työntekijöiden etuuskien ajajana on perinteisesti tärkeä (Bergholm 2013, 5, 60). Järjestäytyneellä kulttuurialallakaan luottamusmiesjärjestelmä ei ole täysin uusi asia, sillä luottamusmiehiä on ollut jo pitkään YLE:llä ja teattereissa (Väisänen 2020). Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä näiden organisaatioiden luottamusmieskäytäntöjä, vaan keskiössä on tuotantokohtainen luottamusmiestoiminta kaupallisella puolella, jonne luottamusmieskäytännöt ovat vasta jalkautumassa.

Elokuva- ja tv-tuotannoissa työskentely poikkeaa monilta osin perinteisessä koaikaisessa palkkatyöympäristössä työskentelystä, kuten Työturvallisuuskeskuksen julkaisusta *Elokuva ja Tv-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä* (2019) ilmenee. Elokuvan tai tv-sarjan kuvaaminen on projektiluontoista, joten työtä tehdään pääosin määräaikaissa työsuhteissa. Työpäivät ovat usein pitkiä, ja työntekijöillä saattaa olla useita projekteja päällekkäin tai peräkkäin, jolloin riittävään palautumiseen voi jäädä liian vähän aikaa. Myös monet kuvauspaikat ovat usein työskentelytiloja, joita ei ole suunniteltu työympäristöiksi. (Työturvallisuuskeskus: Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä 2019.)

Alalla arvostetaan taiteellisuutta ja luovuutta, ja työ on usein vaihtelevaa ja vaatii tekijältään muutoksen- ja häiriöidenhallintakykyä (Työturvallisuuskeskus: Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä 2019). Taiteellisuuden arvostaminen saattaa kuitenkin hämärtää työoikeuksia. Paanetojan (2018) selvityksessä ilmenee, että joissain tilanteissa taiteen katsotaan menevän muiden asioiden edelle ja tämä saattaa jopa hämärtävän juridiikkaa (Paanetoja 2018, 138).

Myös luottamusmiehen asemaan liittyy tällaisella alalla erinäisiä haasteita ja eroavaisuuksia mm. perinteisiin virastoihin ja tuotantotehtaisiin verrattuna. Opinnäytetyössä keskitytään ainoastaan elokuva- ja tv-draamasarjatuotannoissa toimiviin luottamusmiehiin. Opinnäytetyössä ei keskitytä muihin audiovisuaalisiin tuotantoihin kuten lyhytelokuviin, viihde-, mainos- tai reality-tuotantoihin, sillä opinnäytetyön haastattelujen perusteella luottamusmiesten valinta tällaisiin tuotantoihin on vielä erittäin harvinaista.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan järjestäytyneitä eli Palta ry:hyn kuuluvia työnantajia, jotka ovat velvollisia noudattamaan alan työehtosopimusta tuotannoissaan. Luottamusmiehen asema perustuu vahvasti työehtosopimukseen, ja lainsäädännössä on melko niukasti määräyksiä luottamusmiehistä. Opinnäytetyössä ei käsitellä järjestäytymättömiä työnantajia, joiden tuotantoihin voitaisiin valita luottamusmiehen sijasta luottamusvaltuutettu. (Teme: Luottamusmies saa elokuva- ja tv-tuotannot sujumaan paremmin 2016.)

## **2.2 Tutkimusaineisto ja lähteet**

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen (laadullinen), ja siinä on käytetty aineistona teemahaastatteluja. Haastattelujen tarkoituksena oli saada näkökulmia luottamusmiesjärjestelmän toimivuudesta niin työntekijöiltä kuin työnantajiltakin. Haastattelut oli tarkoitus pitää keskustelunomaisina ja väljinä, mutta aiheet olivat kuitenkin ennalta määrättyjä, kuten teemahaastattelun ominaispiirteisiin kuuluu. Teemahaastattelua on käytetty metodina tässä opinnäytetyössä, sillä se ottaa huomioon sen, että haastattelu suuntautuu haastateltavien subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista. (Hirsjärvi & Hurme 2019, 48.)

Haastattelut tehtiin puhelimitse etänä yksilöhaastatteluina lukuun ottamatta Temen edustajia, joita haastateltiin zoom-videopuhelun kautta parihaastatteluna. Kaikki haastateltavat saivat kysymykset etukäteen, mutta haastatteluissa oli tarkoitus saada keskustelua aikaan eikä kysymyksiä käyty alkuperäisessä järjestyksessä. Haastattelut litteroitiin ja vastaukset teemoitettiin vastaamaan tutkimuskysymyksiä ja tutkimuksen tarkoitusta. Kysymyspatteristot ovat näkyvillä opinnäytetyön liitteissä (liitteet 1-3).

Opinnäytetyön haastateltavat on valittu sillä perusteella, että heillä on kokemusta tuotantokohtaisesta luottamusmiesjärjestelmästä. Aineisto perustuu kahden useammassa tuotannossa toimineen luottamusmiehen, 1.kamera-assistentti Elisa Pehkosen ja rekvisitööri Laura Honkasen kokemuksiin. Elisa Pehkonen on toiminut luottamusmiehenä Yellow Film & TV:llä kahdessa tv-draamatuotannossa: Sykkeessä syys-joulukuussa 2019 ja Hotel Swanissa kesällä 2019. Laura Honkanen on toiminut luottamusmiehenä tv-sarjoissa Modernit miehet (Moskito Television Oy, touko-heinäkuu 2018), Suden hetki (Warner Bros International TV Production Finland, elo-marraskuu 2018) sekä White Wall (Moskito Television Oy, marraskuu 2018-toukokuu 2019). Näiden lisäksi Honkanen on ollut luottamusmiehenä Tuffi Films Oy:n elokuvassa Sihja (elo-lokakuu 2019).

Ammattiliiton näkökulmaa edustaa Temen työehtoasiantuntija ja viestinnän suunnittelija Marika Väisänen sekä työelämän tutkija ja Temen työehtoasiantuntija Anu Suoranta. Työnantajien puolelta on haastateltu Moskito Television Oy:ssä tv-tuottajana työskentelevää Leena Puurtista, joka on draamatuotannoissaan kannustanut luottamusmiestoimintaan jo useamman vuoden ajan. Johtuen työehtosopimusneuvottelujen keskeneräisyydestä ja koronatilanteen aiheuttamasta neuvontapyyntöjen suuresta määrästä alan työnantajaliitolta Palta ry:ltä ei saatu haastattelua tähän opinnäytetyöhön.

Lähteinä on pyritty käyttämään mahdollisimman ajankohtaisia julkaisuja nykyisistä vallitsevista työolosuhteista alalla, kuten nykyistä alan työehtosopimusta, alan selvityksiä ja oppaita sekä verkkojulkaisuja ja artikkeleita. Tausta-aineistona on käytetty myös työelämän lakeja, työmarkkinatutkimuksia- ja selvityksiä.

### **2.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimus perustuu haasteltavien kokemuksiin alalla toimimisesta. Kaupallisen puolen elokuva- ja tv-tuotantojen tuotantokohtaisista luottamusmiehistä ei juuri ole olemassa tutkimustietoa tai kirjallisuutta. Myöskään luottamusmiesten yleisyyttä tuotannoissa ei ole tilastoitu.

Opinnäytetyötä lukiessa on hyvä huomioida, että luottamusmiehinä toimineiden kokemukset perustuvat ainoastaan kahden luottamusmiehenä toimineen kokemuksiin. Muissa tuotannoissa muut luottamusmiehet ovat saattaneet kokea toisenlaisia tilanteita, eikä heidän äänensä kuulu tässä opinnäytetyössä. Molemmilla haastateltavilla on kuitenkin luottamusmieskokemusta useammasta tuotannosta sekä useammalta työnantajalta. Johtopäätöksiä ja kehittämissideoita voidaan kuitenkin tehdä muiden alojen tutkimuksiin, nykyiseen lainsäädäntöön ja haastatteluissa ilmenneiden luottamusmiesten, työnantajan ja liiton kokemuksiin pohjaten.

Opinnäytetyöstä puuttuu Palta ry:n näkökanta. Opinnäytetyössä työnantajien näkökulmaa saadaan kuitenkin Moskito Television Oy:n tuottaja Leena Puurtisen haastattelulla. Tämä opinnäytetyö pyrkii selvittämään nykyistä tilannetta, mutta siitä käy ilmi myös se, että lisätutkimukselle ja luottamusmiesjärjestelmän kehittämiselle on ehdottomasti tarvetta.

### 3 TYÖNTEKIJÄNÄ ELOKUVA- JA TV-TUOTANNOISSA

#### 3.1 Itsensätyöllistäjän ongelmat Suomessa

Elokuva- ja tv-työläiset työskentelevät valtaosin itsensätyöllistäjinä, mikä jo työmuotona aiheuttaa omat haasteensa alalla toimiville. Tilastokeskuksen raportissa *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013* (2014) itsensätyöllistäjiksi määritellään yksityisrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat (Sutela & Pärnänen 2014). Suuri osa elokuva- ja tv-työläisistä kuuluu tähän sekalaiseen ryhmään, joiden oikeudet ja edut eroavat monilta osin normaalin palkansaajan eduista. Työ- ja elinkeinoministeriön *Selvityksen työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa* (2016) mukaan itsensätyöllistämisen muodot ovat hyvin yleisiä erityisesti elokuva- ja tv-alalla, mutta myös muilla aloilla (Löfgren & Hellstén 2016).

Pätkätyöläisen ongelmat eivät siis ole ainoastaan elokuva- ja tv-alan ongelmia. Suomessa onkin jo pitkään keskusteltu muussa kuin kokoaikaisessa tai palkkatyössä työskentelevien asemasta yhteiskunnassa (Löfgren & Hellstén 2016). Samaan aiheeseen pureutuu myös Sinikka Leinikin ja Anu Suorannan (2018) teos *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta*. Työelämän turvaverkot on rakennettu vakituisen ja kokoaikaisen palkkatyön varaan, ja näiden työmuotojen ulkopuolelle jää työntekijöitä, jotka kokevat saattavat kokea turvattomuutta. Heillä on vähemmän oikeuksia palkalliseen lomaan, työturvallisuuteen, työterveyspalveluihin, eikä osalla ole oikeutta työttömyysturvaan. (Suoranta, Leinikki 2018.) Näiden tekijöiden kanssa painii valtava osa elokuva- ja tv-alalla työskentelevistä.

Kulttuurialoilla lähes 60 prosenttia on päätenyt itsensätyöllistäjiksi sen vuoksi, että muita työnteon muotoja ei ole ollut tarjolla (Löfgren & Hellstén 2016). Elokuva- ja tv-tuotantojen tekeminen on pääasiassa projektiluontoista ja työnantajat palkkaavat tekijät määräaikaisiin työsuhteisiin tuotantojen ajaksi. Ohjaaja, käsikirjoittaja Maria Lappalainen (2017) kirjoittaa Temen jäsenlehti *Metelin* artikkelissa Suomen Elokuva- ja Mediatyöläisten (SET) 700 jäsenestä jopa yli 80 prosenttia olevan freelancereita. Eripituiset pätkätyösuhteet ja itsensätyöllistäminen

ovat olleet alalla normaaleja käytäntöjä jo vuosikymmenten ajan. Alan työt menevät päällekkäin, ja joskus niiden väliin jää työttömyysjaksoja, jotka kuuluvat toimialan luonteeseen. (Lappalainen 2017).

### 3.2 Tuotantojen lisääntyminen ja työoikeuksien merkityksen kasvu

Elokuva- ja tv-ala elää eräänlaista murrosvaihetta, mikä on johtanut työoikeuskeskustelun lisääntymiseen alalla. Medialogi Oy:n tuottaman selvityksen *Suomi tuotantopalvelumaana (2019)* mukaan kansainvälisen elokuva- ja tv-teollisuuden mielenkiinto Suomea kohtaan on kasvanut merkittävästi viime vuosikymmeninä. Kansainvälisen rahoituksen osuus on kasvanut, suomalaisia tv-sarjoja on myyty suoratoistopalveluille ja Suomessa on alettu tuottaa sekä kuvata enemmän ulkomaalaisia tuotantoja. (Keinonen, Vermilä 2019.) Tuotantojen lisääntyminen tarkoittaa luonnollisesti sitä, että alalla riittää töitä yhä useammalle tekijälle. Temen työehtoasiantuntija Väisäsen (2020) mukaan tuotantojen määrän kasvusta johtuva alan eräänlainen teollistuminen on johtanut siihen, että tuotantoja on myös alettu tuottaa entistä ammattimaisemmin.

Työmäärän lisääntymisen vuoksi myös työntekijöiden ja työnantajien välillä koetaan entistä enemmän vastakkainasettelua. Leikkaaja-dokumenttielokuvatekijä Antti Tuomikoski (2018) toteaa elokuvakulttuurin lehdessä *Lehtiset*, että alalla vallinnut solidaarisuus ja me-henki on selvästi kärsinyt kolauksen (Tuomikoski 2018). Jos ennen elokuvia on tehty intohimolla pienellä kaveriporukalla, nykyään se on yhä useammalle intohimon lisäksi myös pelkkää työtä, jolta odotetaan riittävää korvausta ja työhön kuuluvia perusoikeuksia ja etuuksia.

Teme ry:n työehtoasiantuntija ja työelämän tutkija Suoranta (2020) kuvailee haastattelussa alalla tapahtuvaa muutosta näin: "Siellä aletaan oivaltaa, että siellä on niitä työnantajia ja on työntekijöitä ja ne eivät siis ole vihollisia, mutta niillä on eri roolit. Eli ollaanko tulossa pois sellaisesta, että täällä kaikki yhdessä tekee kivaa pikku systeemiä, vaan oivalletaan sitä seikkaa, että ollaan normaali osa työelämää, jossa on työntekijöitä ja työnantajia ja erilaisia vastuita." (Suoranta 2020.)

Väisänen (2020) kertoo haastattelussa, että yhä useampi alan tuotantoyhtiö on liittynyt Palta ry:hyn, mikä tarkoittaa sitä, että myös työehtosopimuksen merkitys on kasvanut alalla. Alalla on alettu kiinnittää enemmän huomiota ongelmakohtiin, joista yksi on työturvallisuus. Marraskuussa 2019 julkaistiin yhteistyössä työturvallisuuskeskuksen kanssa työturvallisuusopas *Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä*. Vaikka jalkauttaminen on alalla vasta käynnissä, Väisänen pitää tätä yhtenä merkittävänä saavutuksena, sillä tämä on ensimmäinen toimialakohtainen opas ja asia, jonka äärelle työmarkkinaosapuolet kokoontuivat. Luottamusmiesten yleistyminen tuotannoissa on myös yksi asia, joka on osaltaan parantanut työoikeuskeskustelua alalla. (Väisänen 2020.)

Väisänen (2020) mukaan Teme ry yrittää parhaansa mukaan painottaa, että alan työntekijät ovat yhteinen reservi, jota kaikki käyttävät. Ei ole kenenkään etu, jos tämä reservi uupuu ja vaihtaa alaa. Jokaisen osapuolen, niin työntekijöiden, työnantajien kuin liittojenkin pitäisi kantaa tästä yhdessä vastuuta. (Väisänen 2020.)

### **3.3 Elokuva- ja tv-tuotantoja koskeva työehtosopimus (EloTES)**

Työehtosopimus sovitaan aina tietyksi ajanjaksoksi. Elokuva- ja tv-tuotantoja koskevan työehtosopimuksen neuvottelevat Palvelualojen työnantajat Palta Ry, Teme ry sekä Suomen Journalistiliitto. Nykyinen voimassa oleva työehtosopimus on neuvoteltu ajanjaksolle 1.11.2017-31.12.2019. Työehtosopimus koskee tuotannon työntekijöitä näyttelijöitä lukuun ottamatta. (EloTES 2017.) Opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa seuraavan jakson työehtosopimuksen neuvottelut ovat edelleen käynnissä.

Työehtosopimus määritellään työehtosopimuslaissa sopimukseksi, jonka yksi tai useampi työnantaja tai työnantajalain yhdistys tekee ehdoista, joita työsopimuksissa on noudatettava. Työnantajan kuuluessa työnantajayhdistykseen työnantaja on velvollinen noudattamaan yhdistyksensä solmimia työehtosopimuksia. Työehtosopimuksessa määritellään palkkoihin, ylityökorvauksiin, työaikoihin, lomiihin sekä työntekijän muihin etuihin koskevat seikat, joita noudatetaan. Työehtosopimuksen tekeminen ja rikkomisen seuraukset määritellään työehtosopimuslaissa. (Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.)

Työehtosopimus voidaan määritellä yleissitovaksi, jolloin työehtosopimukset velvoittavat myös järjestäytymättömiä eli työnantajaliittoon (tässä tapauksessa Palta ry:hyn) kuulumattomia työnantajia. Työehtosopimuksen yleissitovuuden lautakunta vahvistaa päätöksellään, onko työehtosopimus yleissitova. (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56.) Elokuva- ja tv-tuotantoja koskeva työehtosopimus ei ole yleissitova, eli tuotantoyhtiöt, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon, eivät ole velvollisia noudattamaan tätä. Viimeisin päätös on tehty 26.2.2020 Journalistiliitto ry:n ja Teme ry:n tekemän valituksen myötä. Edellisen kerran EloTES:n yleissitovuutta käsiteltiin 14.12.2015, jolloin todettiin, ettei työehtosopimusta voida pitää työsopimuslain määrittelemällä tavalla edustavana, sillä työehtosopimuslain mukaiseen sitovuuspiiriin kuuluvien työntekijöiden määrä (298) oli liian alhainen suhteessa koko alan työntekijämäärään (2100). (Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätös 14.12.2015 23/2015.) Yleissitovuuden vahvistaminen selkeyttäisi alan työolosuhteita, sillä silloin kaikille työnantajille saataisiin samat pelisäännöt.



## 4 LUOTTAMUSMIEHENÄ ELOKUVA- JA TV-TUOTANNOISSA

### 4.1 Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

Luottamusmiehen tehtävä työpaikalla on edustaa liittoon kuuluvia työntekijöitä. Luottamusmies valvoo työnantajan ja työntekijäliiton tekemien sopimusten ja työelämän lakien noudattamista, ratkoo ristiriitoja ja välittää tietoa. (Teme: Luottamusmies saa elokuva- ja tv-tuotannot sujumaan paremmin 2016.) Onnistuakseen näissä tehtävissä EloTES:n mukaan luottamusmiehelle on myös varattava tarvittava aika luottamusmiestehtävien hoitamiseen. Lisäksi luottamusmiehelle maksetaan 3 prosentin lisäkorvaus palkkaryhmä kolmen taulukkopalkasta. Hänellä on myös oikeus osallistua koulutuksiin palkallisesti, mikäli työtehtävät sen sallivat. (EloTES 2017.)

Temen työehtoasiantuntija Marika Väisäsen (2020) mukaan tällä hetkellä alalla luottamusmiehet pääasiassa ratkovat konflikteja. Luottamusmiesjärjestelmän pääasiallinen tarkoitus on kuitenkin kehittää työelämän tietoa, jolloin asioista päästään parhailla mahdollisilla tiedoilla sopimaan, ja täten kehitetään koko alan työskentelytapoja. Luottamusmiehet ovat optimaalisesti työpaikkojen parhaita asiantuntijoita siitä, miten työskentelyä työpaikalla voidaan kehittää ja näin ollen myös työehtosopimusta. (Väisänen 2020.)

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on kehittää paikallista sopimista (EloTES 2017). Työehtosopimuksen tulkintaa koskevien erimielisyyksien sopiminen ja neuvottelujärjestys (30§) on määritelty EloTES:ssä. Mikäli erimielisyyksiä ei saada ratkaistua työntekijän ja esimiehen välillä, asia siirtyy luottamusmiehen ja työnantajan edustajan käsittelyyn. Jos ratkaisuun ei päästä, asiasta tehdään erimielisyyssuistio, jolloin asia siirtyy liittojen ratkaistavaksi. Viime kädessä asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. (EloTES 2017.) Tilanteiden ratkaiseminen oikeuden kautta on kuitenkin tavatonta, sillä yleensä riidat on jo käyty TES:n neuvotteluvaiheessa ja asioista on päästy sopimukseen (Suoranta 2020).

## 4.2 Luottamusmiehen valinta

EloTES:n (2017) mukaan luottamusmies olisi ensisijaisesti pyrittävä valitsemaan yrityksen vakituisesta henkilöstöstä. Mikäli yrityksen vakituisesta henkilöstöstä ei saada valittua luottamusmiestä, työntekijät voivat valita luottamusmiehen myös tuotantokohtaisesti. Luottamusmiehehdokkaaksi voi asettua kuka tahansa ammattiliiton jäsen. (EloTES 2017.) Tuotantokohtainen luottamusmiehen valitseminen mahdollistaa luottamusmiehenä toimimisen käytännössä kenelle vain ammattiliittoon kuuluvalla työnantajan palkkalistoilla olevalle työntekijälle. Teme ohjeistaa, että luottamusmiehen valinnasta ilmoitettaisiin aina Temelle mahdollisimman pian valinnan jälkeen (Väisänen 2020).

Luottamusmies valitaan vaaleilla, ja luottamusmiehen on kuuluttava alan ammattiliittoon (EloTES 2017). Luottamusmiehinä toimineiden Pehkosen ja Honkasen (2020) mukaan tällä hetkellä luottamusmiehehdokkaita ei ole paljoa. Tuotannoissa, joissa he ovat olleet mukana, luottamusmiehehdokkaaksi on asettunut heidän lisäksi korkeintaan yksi henkilö ja valinta on usein ollut suhteellisen selvä. Usein valinta on osunut henkilöön, joka on aikaisemminkin toiminut luottamusmiehenä. Molemmat myös kertovat lähtevänsä mielellään jatkossakin luottamusmieheksi. Heidän mukaansa monet työntekijät pitävät luottamusmiehen valintaa hyvänä asiana, mutta harva haluaa itse asettua ehdolle. (Honkanen 2020, Pehkonen 2020.)

Honkanen ja Pehkonen (2020) kertovat, että pyyntö luottamusmiehen valinnasta on usein tullut työnantajalta, mutta he ovat olleet mukana myös tuotannoissa, joissa ovat itse vieneet asiaa eteenpäin ilman työnantajan kannustusta. Pehkonen ja Honkanen (2020) toivovat molemmat, että luottamusmiehen valinta järjestettäisiin työnantajan puolesta. Tuottajana toimiva Puurtinen (2020) kertoo itse kannustavansa luottamusmiehen valintaan heti tuotantojensa alussa pyytämällä työryhmää valitsemaan luottamusmiehen sekä informoimalla työryhmää luottamusmiehen tärkeydestä.

### 4.3 Yleisimmät ongelmat

Haastatteluissa pyrittiin selvittämään asioita, joita tuotannoissa on jouduttu selvittämään ja joista luottamusmiehille ja liitolle tulee eniten yhteydenottoja ja selvityksiä. Esille nousivat erityisesti työehtosopimukseen ja työ- ja lepoaikoihin liittyvät asiat: jaksotyö, lepoaika, työvuoroluettelo ja ylityökysymykset.

Kaikissa haastatteluissa kävi ilmi, että luottamusmiehen asemasta ja valitsemisesta kaivattaisiin lisäkoulutusta ja -tiedotusta sekä työntekijöille että työnantajille. Myös Paanetojan (2018) selvityksessä toteutetun sähköisen kyselyn perusteella ilmeni, että eri lakien velvoitteiden tunnistamisessa on puutteita, eikä velvoitteita ole välttämättä käytännössä toteutettu tuotantoyhtiöissä eri laeissa vaaditulla tavalla (Paanetoja 2018, 119). Myös työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun roolit ja niiden merkitys vaikuttivat menevän vastajilta sekaisin (Paanetoja 2018, 118).

Luottamusmies edustaa työpaikalla ammattiliittoon kuuluvia henkilöitä (EloTES 2017), mutta Pehkonen ja Honkanen (2020) kertoivat neuvovansa mielellään myös liittoon kuulumattomia työntekijöitä. Pehkonen ja Honkanen (2020) kertovat saaneensa usein kysymyksiä työntekijöiltä seuraavista työehtosopimuksen kohdista: jaksotyön laskemisesta, lepoajoista ja lisäkorvauksista sekä siitä, millä perusteella työsopimuksen voi irtisanoa. Pehkosen (2020) mukaan alalla on kasvava kiinnostus työoikeuksiin. Voidaan siis päätellä, että osittain luottamusmiehet toimivat tuotannoissa myös yleisinä tietopankkeina, mikäli työryhmän jäsentä mietityttää jokin työoikeuksiin liittyvä asia, jota hän ei välttämättä osaa tai jaksa itse selvittää.

Pehkonen (2020) kertoo, että vastaus moneen työntekijältä tulleeseen peruskysymykseen on usein helposti googletettavissa. Epäselvemmissä asioissa luottamusmiehet ovat yhteydessä Temeen, josta he kertovat saaneensa nopeasti apua ja vastauksia (Honkanen 2020, Pehkonen 2020).

### 4.3.1 Jaksotyö ja lepoaika

Jaksotyö on työaikamalli, jossa tarkastellaan päiväkohtaisten työtuntien lisäksi myös tietyn jakson sisällä tehtyä työtuntimäärää. Malli mahdollistaa pidemmät työpäivät, joita kompensoidaan tasoitusvapailta. Nykyisessä työehtosopimuksessa määritellään, että säännöllinen työaika (8 tuntia päivässä/ 40 tuntia viikossa) voi olla enintään 16 tuntia kahden päivän jaksossa ja enintään 1080 tuntia 27 viikon pituisessa jaksossa. Vuorokaudessa työtä saa tehdä enintään 13 tuntia, mikäli paikallisesti ei toisin sovita. Työaikaa pyritään tasoittamaan seuraavalla viikolla. (EloTES 2017.)

Jaksotyöhön siirtyminen on aiheuttanut työntekijöiden parissa kritiikkiä. Tuomikoski (2018) kirjoittaa artikkelissaan, että suurimpina ongelmina koetaan työssä-jaksaminen ja pienentyneet tilipussit. Työnantajat taas korostavat mallin hyviä puolia, sillä se mahdollistaa työn luonteeseen hyvin sopivan joustavuuden ja kustannustehokkuuden. Alalla aikaisemmin käytössä ollut malli, jossa työvuorolistoihin suunniteltiin lähtökohtaisesti ylitoita, on lainvastainen. (Tuomikoski 2018.)

Tuomikosken (2018) artikkelissa haastateltavat kertovat suurimmiksi ongelmiksi etenkin jaksamisen kannalta liian pitkät työpäivät, jotka voivat venyä ajoittain jopa yli 13-tuntiseksi nykyisen työehtosopimuksen sallimana. Artikkelissa haastateltu Joona Mielonen toteaa, että nykyinen työehtosopimus mahdollistaa käytännössä työaikalakia heikommat ehdot työntekijöille, eikä pelisääntöjä ole määritelty riittävän selkeiksi. Artikkelista käy ilmi, myös se, että monesti tasoitusvapaat säästetään tuotantojen loppuun. Työntekijät ottavat monesti myös tasoitusvapaille lisäkeikkoja, jolloin tasoitusvapaita ei käytetä siihen tarkoitetulla tavalla eli lepäämiseen. (Tuomikoski 2018.)

Asia nousi esille myös tämän opinnäytetyön haastatteluissa. Kaikki haastateltavat kertoivat heille tulleen eniten neuvottelun paikkoja ja selvityksiä työ- ja lepoaikoihin liittyen. Työnantajien kanssa luottamusmiehet kertoivat neuvotelleensa mm. siitä, miten toimitaan, jos kuvaukset venyvät ja lepoaika alittuu ja siitä, miten tämä korvataan työntekijöille sekä äkillisistä työaikamuutoksista (Honkanen 2020, Pehkonen 2020). Pehkonen (2020) kertoo räikeimmän tilanteen olleen sellainen, missä työaikaa muutettiin liian lyhyellä varoitusajalla ja väärin perustein.

Tilannetta ei kuitenkaan viety liittojen ratkaistavaksi, sillä Pehkosen työsuhteen päättymisen jälkeen asian oli sovittu seuraavaksi tuotantoon valitun luottamusmiehen avulla. (Pehkonen 2020.)

### 4.3.2 Työvuoroluettelo

Työaikalain 30 §:n mukaan jokaisella työpaikalla on laadittava työntekijöitä koskeva työvuoroluettelo, josta ilmenee työajan alkaminen ja päättyminen. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Tätä saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu tai työn järjestelyt vaativat sitä painavasta syystä. (Työaikalaki 872/2019.) Työvuoroluetteloksi ei siis sovellu pelkkä call sheet, johon on merkitty ainoastaan kuvausryhmän yhteinen aloitus- ja lopetusaika ja josta työntekijän on pääteltävä osastoittain oma työaikansa.

Pehkosen ja Honkasen (2020) haastatteluista kävi ilmi, että työvuoroluettelon kanssa on koettu tuotannoissa ongelmia. Heidän mukaansa työvuoroluettelon laatiminen vaatii tekijältään aikaa sekä tietoa osastojen aikatarpeista, sillä eri osastojen aloitus- ja lopetusajat eroavat usein toisistaan. Yksi yleinen käytäntö on, että työvuorot merkitään call sheetin toiselle puolelle henkilö- tai osastokohteisesti. Ne eivät kuitenkaan monesti olleet vastanneet toteutuneita tunteja, vaan monesti työvuoroluetteloihin oli merkitty joillekin osastoille esimerkiksi purkuun liian vähän aikaa. (Honkanen 2020, Pehkonen 2020.) Honkasen (2020) tilanteessa työntekijät olivat merkinneet tunnit toteutuneiden mukaan, eikä niihin oltu sen jälkeen puututtu.

## 5 LUOTTAMUSMIESTEN HAASTEET JA TARPEET

### 5.1 Hyvän luottamusmiehen ominaisuudet

Yhteiskuntatieteiden väitöskirjatutkija Ville Kainulainen (2015) kirjoittaa artikkelissaan *Neuvottelua vai sanelua? – Luottamusmiesten neuvottelulähtökohdat yksityisellä palvelusektorilla* paikallisen sopimisen edellyttävän luottamusmiehiltä monenlaista osaamista: työehtosopimuksen ja lainsäädännön tuntemista, vuorovaikutustaitoja, neuvottelutaitoja ja kykyä muuttaa työntekijöiden intressit konkreettisiksi neuvotteluehdotuksiksi (Kainulainen 2015). Koska luottamusmiehet pääosin valvovat työehtosopimuksen ja työelämän lakien noudattamista, luottamusmiehenä toimivalla henkilöllä on tärkeää olla oma kiinnostus ja tieto näistä asiakirjoista. Pehkonen ja Honkanen (2020) kertovat haastatteluissa opiskelleensa EloTES:iä, työaikalakia ja työoikeuksia pääosin itsenäisesti. Kiinnostus työoikeuksiin on molemmilla kummunnut epäkohdista, työn raskaudesta ja siitä huomiosta, että monet alalla toimivat ovat uupuneita, ja vilpittömästi halusta parantaa rakastamansa alan työolosuhteita.

Luottamusmies edustaa työpaikalla kaikkia liittoon kuuluvia työntekijöitä, ja hänellä on siis hyvä olla kokemusta tuotannoissa toimimisesta ja eri osastojen työtehtävistä ja siitä, miten tuotannot käytännössä toimivat (Puurtinen 2020). Myös EloTESiin on kirjattu, että ehdokasasettelussa on tärkeää huomioida alan kokemus ja tuntemus (EloTES 2017).

Mikäli epäselviä tilanteita ilmenee, luottamusmies hoitaa neuvottelun asiasta työnantajan kanssa. Tämän vuoksi hyvä luottamusmies on myös hyvä neuvottelija, joka ymmärtää, että neuvottelutilanteesta molempien osapuolien pitäisi poistua hyvillä mielin yhteisymmärryksessä. Yhteisessä neuvottelussa ei ole kyse voittamisesta tai häviämisestä vaan yhteisen ymmärryksen löytämisestä. (Puurtinen 2020.) Kainulaisen (2015) mukaan luottamusmiehet ovat usein ristiriitaisessa asemassa neuvottelutilanteessa. Heidän tulee samanaikaisesti ylläpitää hyvä neuvottelusuhde työnantajaan mutta toisaalta ansaita työntekijöiden luottamus heidän etujensa ajajana. (Kainulainen 2015.) Kaikissa tähän opinnäytetyöhön tehdyissä haastatteluissa neuvottelutaitojen lisäksi hyvän luottamusmiehen

peruspiirteiksi nousivat helposti lähestyttävyyks, vuorovaikutustaidot ja luotettavuus.

## 5.2 Luottamusmiehenä toimimisen haasteet

Luottamusmiehillä on perinteisesti lain mukaan parempi irtisanomissuoja (Työsopimuslaki 26.1.2001 7 §10). Suoranta ja Väisänen (2020) kertovat haastattelussa, että määräaikaisessa työsuhteessa, kuten muutaman kuukauden tv-tuotannossa, tämä suoja ei kuitenkaan käytännössä turvaa luottamusmiehen asemaa kokonaisvaltaisesti suhteessa seuraaviin tuotantoihin. Tämä on yksi pelko, joka luottamusmiehenä toimivalla saattaa mahdollisesti olla. Jos ajan tässä tuotannossa tiukasti asioita eteenpäin, saanko töitä seuraavassa tuotannossa?

Suoranta ja Väisänen (2020) käyttävät määräaikaisia, toistuvia työsuhteita suosivasta elokuva-alasta termiä ”syklinen”. Alan luottamusmiesjärjestelmää kehitettäessä on mietittävä, miten luottamusmiesjärjestelmän voi rakentaa tähän sykliin sopivaksi ja toisaalta sitä, miten yhteiskunnallista kehikkoa voidaan kehittää niin, että luottamusmiesten asemaa suojattaisiin. Oleellista olisi kehittää lainsäädäntöjärjestelmää. (Suoranta 2020.) Suoranta (2020) muistuttaa myös, että ongelma esiintyy myös muilla aloilla, ja tästä syystä luottamusmiesten turvaa olisi syytä päivittää lainsäädännössä

Eikä elokuva-ala ole mitenkään ainut, jossa on tällaista syklistä- et poikkeavaa siitä kokoaikasesta. Mut et yhteiskunta ei oo ihan skarpina siinä et näin itseasiassa työllistytään esimerkiks rakennusalalla ja kuljetusalallakin osittain. Monia muitakin aloja itseasiassa on, jossa tää sama ongelma on olemassa. (Suoranta 2020).

### 5.2.1 Henkilöityminen

Koska lyhyet määräaikaiset työsuhteet osaltaan poistavat perinteistä luottamusmiehen turvaa (Suoranta 2020), on oltava erityisen varovainen luottamusmiehen henkilöitymisen suhteen – luottamusmies on tuotannossa eri henkilö kuin perustyöntekijä (Honkanen 2020).

Honkanen (2020) kehottaa luottamusmiehiä aloittamaan neuvottelut ja keskustelut mainitsemalla heti alkuun "minä luottamusmiehenä otan nyt tähän asiaan kantaa". Tällöin keskustelu alkaa heti erilaisesta lähtökohdasta. Henkilöitymiseen liittyviä ongelmia käsiteltiin myös hyvin Teme ry:n järjestämässä koulutuksessa marraskuussa 2019, jossa luottamusmiehiä neuvottiin toimimaan neuvottelutilanteissa näin. (Honkanen 2020.)

Haastatteluiden perusteella alalla kuitenkin vallitsee asiasta suhteellisen hyvä yhteisymmärrys. Tuottaja Puurtinen (2020) mainitsee haastattelussa, että henkilökohtaisesti ei näe henkilöitymistä ongelmana. Omista perusoikeuksista kiinni pitäminen ei tee ihmisestä hankalaa (Puurtinen 2020). Myös molemmat luottamusmiehet Pehkonen ja Honkanen (2020) toteavat, että jotkut työnantajat ymmärtävät tämän hyvin, mutta pitävät kuitenkin luottamusmiehen henkilöitymistä riskinä. Heidän mielestään aiheesta olisi hyvä kouluttaa työnantajia enemmän.

### **5.2.2 Ajan puute**

Luottamusmiehet Pehkonen ja Honkanen ovat omalta työnkvaltaan (1.kamera-assistentti ja rekvisitööri) molemmat henkilöitä, joiden työ vaatii tuotantojen kuvausvaiheessa setissä oloa ja tarkkuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että jo muutenkin tiukasti aikataulutetuissa kuvauksissa aikaa luottamusmiestoimien hoitamiseksi jää niukasti. Pehkosen ja Honkasen (2020) haastatteluissa selvisi, että etenkin oman työn ja luottamusmiestoimen yhteensovittaminen on koettu joissain tuotannoissa jokseenkin hankalaksi, ja monesti asioiden selvittäminen jää omalle vapaa-ajalle. Molemmat myös kertovat, ettei konkreettista aikaa luottamusmiestöimille ole juuri työnantajan puolelta varattu. (Honkanen 2020, Pehkonen 2020.)

Kaikissa haastatteluissa painottui kuitenkin se, että luottamusmiehen työ vie sitä vähemmän aikaa, mitä paremmin tuotanto on suunniteltu ja johdettu. Tuottaja Puurtinen (2020) toteaa, että jos tuotanto on hyvin suunniteltu ja isoja linjoja ei jouduta jatkuvasti muuttamaan, myös mm. työajan ylityksistä joudutaan vähemmän neuvottelemaan luottamusmiesten kanssa. Tuotannoissa on kuitenkin paljon muuttujia, joten väistämättä tätä tapahtuu ajoittain (Puurtinen 2020). Huonom-



min suunnitelluissa tuotannoissa, joissa viestintä tuotannon päästä ei suju riittävän hyvin ja rikkomuksia tai epäselviä tilanteita tulee enemmän, luottamusmiestoimet voivat viedä paljonkin aikaa. Nimenomaan ajan puute koettiin stressaavimpana asiana luottamusmiehenä toimimiselle. (Honkanen 2020, Pehkonen 2020.)

### 5.3 Luottamusmiesten tarpeet

Haastatteluissa luottamusmiehet kertovat kokeneensa eroja siinä, miten luottamusmiestoimintaa tuetaan eri tuotannoissa. Välillä eroja on havaittu jopa tuotantoyhtiön sisällä. Haastatteluissa selvisi, että osassa tuotantoja tukea on saanut työnantajan puolelta hyvin, osassa huonommin. (Honkanen 2020, Pehkonen 2020.) Kaikissa haastatteluissa todettiin, että tietotaitoa luottamusmiestoiminnasta kaivattaisiin työnantajille enemmän.

Asioiksi, joita työnantajan pitäisi vähintään pystyä luottamusmiehille tarjoamaan, listattiin työehtosopimuksen mukaisen korvauksen maksaminen sekä riittävä aika luottamusmiestöimien hoitamiseen. Tämän lisäksi kaivattiin myös kannustusta luottamusmiehen valintaan tuotannoissa ja tästä viestimistä työryhmälle työnantajan puolesta. Haastatteluissa luottamusmiehet korostivat sitä, että monesti selvitettävät asiat jouduttiin hoitamaan omalla vapaa-ajalla. Myös ammattitaitoisten assistenttien palkkaaminen on Pehkosen ja Honkasen mukaan hyvä konkreettinen apu luottamusmiehelle, jotta oman työn laatu ei kärsi luottamusmiestehtäviä hoidettaessa. (Honkanen 2020, Pehkonen 2020.)

Pehkonen (2020) ehdottaa haastattelussa myös virallisen kehityskeskustelukäytännön järjestämistä luottamusmiehille sekä työnantajalle. Tämä voisi Pehkosen mukaan lisätä myös setissä kiinni olevien työntekijöiden halukkuutta luottamusmiehenä toimimiseen. Molempien luottamusmiesten haastatteluissa ilmeni, että heidän kokemuksiansa mukaan alalla ei ole paljon henkilöitä, jotka haluaisivat luottamusmieheksi, ja yksi syy tälle on se, että jo oma työmäärä on tuotannoissa raskas. (Honkanen 2020, Pehkonen 2020.)

### 5.3.1 Koulutukset

Koulutuksen tarve koskien alan työoloja ja työehtosopimusta, luottamusmiesjärjestelmää ja työelämän lakeja, korostui kaikissa tähän opinnäytetyöhön tehdyissä haastatteluissa. Koulutusta tarvittaisiin työntekijöille, työnantajille sekä myös alan oppilaitoksiin. Myös Paanetojan (2018) selvityksessä useissa kuulemisissa tuli esille tarve vahvistaa oikeudellista osaamista eri oppilaitosten koulutuksissa. Lisäksi lähes kaikki katsoivat jo alalla toimivien tarvitsevan täydennyskoulutusta erityisesti työlainsäädännön velvoitteista (Paanetoja 2018, 142).

Voimassa olevaan Elokuva ja tv-tuotantoa koskevaan työehtosopimukseen on kirjattu yhdeksi kehittämishankkeeksi luottamusmiesjärjestelmän aktiivinen kehittäminen (EloTES 2017). Elokuva- ja tv-alan luottamusmieskoulutuksia on tähän mennessä järjestetty kerran marraskuussa 2019 (Väisänen 2020). Myös Pehkonen ja Honkanen osallistuivat tähän. Molemmat kokivat koulutuksen erittäin hyödylliseksi ja toivoivat lisää koulutusta.

Luottamusmieskoulutuksia pyritään tulevaisuudessa järjestämään yhdessä teatterin ja tanssikoulujen luottamusmiesten kanssa (Suoranta 2020). Elokuva- ja tv-tuotannoissa työskentelevien luottamusmiesten toiminta-ajat ovat tällä hetkellä tuotantokohtaisia, jolloin luottamusmiehenä työskennellään kerrallaan harvinaisen lyhyt aika, vain muutamia kuukausia. Teattereissa luottamusmiehet valitaan tehtävään perinteisemmällä tavalla useammiksi vuosiksi. Vaikka näissä laitoksissa työskennellään erilaisissa toimintaympäristöissä, luottamusmiehet kohtaavat samantyyppisiä tilanteita työehtosopimuksen tulkintoihin ja neuvottelutilanteisiin liittyen, ja on oletettavaa, että molemmat oppivat toisiltaan. (Suoranta 2020).

Kaikki tähän opinnäytetyöhön haastateltavat mainitsivat myös, että työntekijöiden informoimisen ja työntekijöiden koulutuksen lisäksi myös työnantajien koulutusta tulisi lisätä. Puurtinen (2020) painottaa, että työehtosopimusasioissa ei voi ketään osapuolta kouluttaa liikaa ja että etenkin työnantajien TES-osaaminen on erittäin tärkeää. Haastatteluissa ilmeni kaikkien osapuolten kokemuksista se, että edelleen osa tuotannoista on paremmin johdettuja ja hoidettuja kuin toiset. Haastatteluissa ilmeni räikeitäkin TES-rikkomuksia kentältä.

Ongelmakohdan alalla tuottaa myös se, että monet esimiestehtävissä toimivat, kuten tuotantopäälliköt, linjatuottajat ja jopa tuottajat, työskentelevät usein myös freelancereina määräaikaaisesti. Tällöin he eivät ole osa yrityksen vakituista henkilökuntaa eivätkä kaikki yrityksen toimintatavat välttämättä jalkaudu heille (Väisänen 2020).

## 6 POHDINTA

Alan epäkohdista keskusteltaessa esille nousee aina työntekijöiden jaksamisen rajat. Intohimo alaa kohtaan, hyvä työyhteisö ja työn vaihtelevuus ovat alalla työskenteleville tärkeitä arvoja ja myös syitä joustaa työolosuhteista, mutta nämä eivät kannu loputtomiin. Elokuvan, sarjan tai mainoksen tekeminen on kuitenkin monelle tuotannosta tuotantoon siirtyvälle työntekijälle vain työtä, ja työstä pitäisi aina saada riittävä palkka ja sen tekemiseen tarjota turvalliset, fyysistä ja henkistä jaksamista tukevat työolosuhteet.

Työhyvinvointiin panostaminen on kaikkien yhteinen asia, minkä pitäisi olla kaikkien alalla toimivien työntekijöiden sekä työnantajien yhteinen tavoite (Väisänen 2020). Alan työntekijöiden ja työnantajien aktiivisuus liitossa, luottamusmiestöiminnan kehittäminen ja työntekijöiden sekä työnantajien koulutuksen lisääminen ovat ratkaisuja, jotka helpottavat jatkossa alalla työskentelyä. Luottamusmiehen tai -valtuutetun valitseminen tuotantoihin on sekä työnantajien että työntekijöiden etu sekä samalla osoitus hyvän ja luottamuksellisen ilmapiirin suosimisesta työpaikalla (Teme: Luottamusmies saa elokuva- ja tv-tuotannot sujumaan paremmin 2016). Myös pätkätyöläisen asemaa tulisi miettiä yhteiskunnassa laajemmin (Löfgren & Hellstén 2016, Suoranta & Hurme 2018).

Haastatteluiden pohjalta voidaan todeta, että alan työntekijöiden kiinnostus TES:sta ja omista työoikeuksista on noussut. Kaikilla alalla toimivilla ei ole kuitenkaan tarkkaa ymmärrystä siitä, mitä mikäkin sopimuksen kohta käytännössä tarkoittaa. Alalla toimivat ovat kuitenkin selkeästi oppimassa, että liiton tai luottamusmiehen puoleen voi näissä asioissa kääntyä (Väisänen 2020). Luottamusmiestöiminnan kehittäminen on yksi konkreettinen asia, joka parantaa työolosuhteita alalla. On kuitenkin vaikeaa sanoa, kuinka järjestelmä saadaan käytännössä toimivaksi.

Opinnäytetyön haastatteluista kävi ilmi, että tietoisuutta ja osaamista kaivataan erityisesti työnantajapuolelle. Kiinnostava jatkotutkimuksen kohde onkin työnantajien tämänhetkinen kouluttamistaso työoikeuksista ja se, kuinka tätä saadaan tehostettua. Tässä opinnäytetyössä kuuluu enemmän työntekijäosapuolen ääni

eikä se käsittele niinkään työnantajien työoikeudellisen osaamis- ja koulutustason tilaa.

Liiton sekä kentällä toimivien luottamusmiesten haastattelujen perusteella luottamusmiehen valinta on yleistyvä tuotantokohtainen käytäntö. Tutkimusaineistosta ja lähdemateriaaleista voidaan kuitenkin päätellä, että alan tuotantokohtaisessa luottamusmiesjärjestelmässä on vielä paljon kehitettävää ja että luottamusmiesjärjestelmän kehittäminen on vasta alussa alalla. Luottamusmiestoiminta elokuva- ja tv-alalla poikkeaa ns. perinteisestä mallista luottamusmiehenä toimimisesta ja siihen pyritään kehittämään alan olosuhteisiin soveltuvaa sovellettavaa mallia (Suoranta 2020).

Tämän opinnäytetyön perusteella luottamusmiesten yleistyminen tuotannoissa on selkeästi tuonut positiivista virettä alalle (Väisänen 2020). Tätä virettä voidaan ylläpitää tietoisuuden ja koulutuksen lisäämisellä, mikä luo ihanteellisen tilanteen, jossa kaikki osapuolet ymmärtävät sen, että työntekijöiden edun ajaminen ja luottamusmiesjärjestelmän kehittäminen hyödyttää kaikkia osapuolia. Haastattelujen perusteella voidaankin optimisesti olettaa, että alan työoikeuksellisessa osaamisessa ollaan joka tapauksessa menossa parempaan suuntaan. Opinnäytetyöstä voidaan myös päätellä, että lisätutkimukselle ja luottamusmiesjärjestelmän kehittämiselle on jatkossa ehdottomasti tarvetta.

## LÄHTEET

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Teemahaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2.painos. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Kainulainen, V. 2015. Neuvottelua vai sanelua? – Luottamusmiesten neuvottelulähtökohdat yksityisellä palvelusektorilla. Talous ja yhteiskunta 4/2015. Luettu 20.5.2020. <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty42015/pdf/ty42015Kainulainen.pdf>

Miettinen, M. 2020. Luottamusosaaminen. Yhteisöosaaminen suomalaisen luottamusmiehen pääomana. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Luettu 20.5.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118800/978-952-03-1395-1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kukkola, P. 2018 Luottamusmiesjärjestelmä systeemisenä ilmiönä. Tarkastelussa yksityisen terveystalouden luottamusmiesjärjestelmä. Johtamisen yksikkö. Vaasan yliopisto. Väitöskirja. Luettu 20.5.2020. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7195/978-952-476-807-8.pdf>

Viertola, A. 2019. Pakoon elokuva-alaa. Elokuva-kulttuuri lehti Lehtiset. Julkaistu 17.10.2019. Luettu 20.5.2020. [https://lehtiset.net/pakoon-elokuva-alaa/?fbclid=IwAR1VYSyH-mdFwq0tivVwhp5evw\\_6oWTJymSmDwJ4i2OWmN7zeKfml8PIP7Ak](https://lehtiset.net/pakoon-elokuva-alaa/?fbclid=IwAR1VYSyH-mdFwq0tivVwhp5evw_6oWTJymSmDwJ4i2OWmN7zeKfml8PIP7Ak)

Työturvallisuuskeskus. Elokuva - ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä. 2019. Digijulkaisu. Julkaistu 14.11.2019. Luettu 20.5.2020. [https://ttk.fi/koulutus\\_ ja\\_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/elokuva\\_ ja\\_ tv-tuotantoalan\\_tyohyvinvoinnin\\_ erityispiirteita](https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/elokuva_ ja_ tv-tuotantoalan_tyohyvinvoinnin_ erityispiirteita)

Leinikki, S. & Suoranta, A. (toim.) 2018. Rapautuvan palkkatyönteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? 1.painos. Tampere: Vastapaino Oy.

Löfgren, M. & Hellstén, H. 2016. Selvitys työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa. Työ- ja elinkeinoministeriönjulkaisuja 40/2016. Luettu 4.5.2020. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79079/TEMrap\\_40\\_2016\\_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79079/TEMrap_40_2016_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pärnänen, A. & Sutela H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus. Helsinki. Luettu 10.5.2020. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf)

Keinonen, H. & Vermilä, E. 2019. Suomi tuotantopalvelumaana- selvityksen raportti. Audiovisual Producers Finland – APFI ry:n toimeksiannosta toteuttanut Medialogi Oy. Luettu 13.5.2020. <https://apfi.fi/wp-content/uploads/Suomi-tuotantopalvelumaana-selvitys.pdf>

Paanetoja, J. 2018. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla- selvitysraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 31/2018. Luettu 15.4.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM\\_31\\_2018\\_10092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM_31_2018_10092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Väisänen, M. työehtoasiantuntija, viestinnän suunnittelija. Suoranta A. työehtoasiantuntija, VTT. Haastattelu 16.4.2020. Haastattelija Kuitunen, K. Litteroitu. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Pehkonen, E. 1.kamera-assistentti, luottamusmies. Haastattelu 14.4.2020. Haastattelija Kuitunen, K. Litteroitu. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Luettu 3.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56. Valtion säädöstiedostopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Luettu 4.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010056>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Luettu 3.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Elokuva ja tv-tuotantoja koskeva työehtosopimus 14.12.2015 23/2015. Yleissitovuuspäätös. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Luettu 1.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2015/2762>

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 25.8.2016. Luottamusmies saa elokuva- ja tv-tuotannot sujumaan paremmin. Luettu 9.4.2020. <https://www.teme.fi/fi/luottamushenkilo-saa-elokuva-ja-tv-tuotannot-sujumaan-paremmi/>

Lappalainen, M. 1.11.2017. Itsensätyöllistäjät elokuva-alalla. Meteli. Luettu 1.4.2017. <https://www.teme.fi/fi/meteli/itsensatyollistajat-elokuva-alalla/>

Tuomikoski, A. 14.2.2018. Elämää jaksotyön kanssa. Lehtiset. Luettu 9.4.2020. <http://lehtiset.net/2018/elamaa-jaksotyon-kanssa/>

EloTES. 2017. Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus 1.11.2017-31.12.2019. Luettu 8.5.2020. <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2017/09/elotes-final-2018.pdf>

Honkanen, L. rekvisitööri, luottamusmies. Haastattelu 13.4.2020. Haastattelija Kuitunen, K. Litteroitu. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Puurtinen, L. tuottaja. Haastattelu 12.5.2020. Haastattelija Kuitunen, K. Litteroitu. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Bergholm, T. 2013. SAK:n historia. Luettu 15.5.2020. <https://www.sak.fi/serve/sakn-historia>

## LIITTEET

### Liite 1. Haastattelukysymykset Temelle

#### YLEISESTI

- 1) Keitä olette ja mikä on työnkuvanne? Mikä on taustanne alalla ja kauan olette työskennelleet Temessä?
- 2) Minkälainen käsitys teillä on elokuva ja tv-draamatuotantojen työolosuhteista?
- 3) Mitkä näette suurimmiksi haasteiksi alalla?
- 4) Millä keinoilla ammattiliiton puolesta näitä pyritään ratkaisemaan?
- 5) Mitkä asiat/ongelmat ovat teidän mielestänne parantuneet työuranne aikana alalla?

#### LUOTTAMUSMIESTOIMINTA (ELOKUVA & TV-TUOTANNOT / SET)

- 6) Kauan luottamusmiestoiminta on ollut käytössä elokuva ja tv-draamatuotannoissa?
- 7) Kuinka yleistä luottamusmiehen valinta on alalla tänä päivänä? (onko antaa jotain dataa tästä?)
- 8) Onko luottamusmiestoiminnan vaikutuksia tutkittu?
- 9) Miten yhteydenotot ovat muuttuneet luottamusmiestoiminnan aloituksen myötä? (Tuleeko yhteydenottoja enemmän/vähemmän?)
- 10) Millainen on hyvä luottamusmies?
- 11) Millä tavalla Teme tukee luottamusmiestoimintaa?
- 12) Mitkä ovat yleisimmät asiat/ongelmat/kysymykset, joilla luottamusmiehet lähestyvät?
- 13) Esimerkkejä isommista/yleisimmistä kiistoista?
- 14) Millä tavalla kiistatilanteet yleensä ratkeavat?
- 15) Onko joku asia joskus jäänyt ratkaisematta? Miksi?
- 16) Kertokaa Temen järjestämästä luottamusmieskoulutuksesta. Miten järjestetty? Kuinka usein?
- 17) Miksi luottamusmiestoiminta on tärkeää alalla?
- 18) Kuinka hyvin alan työntekijät ovat tietoisia omista oikeuksistaan tänä päivänä? Onko tämä muuttunut historiaan nähden teidän kokemuksenne mukaan? Jos on - mistä luulette tämän johtuvan?



## Liite 2. Haastattelukysymykset luottamusmiehinä toimineille

- 1) Kuka olet ja mikä on työnkuvasi? Kuinka kauan olet toiminut alalla? Missä työtehtävissä?
- 2) Kerro minkälaisia kokemuksia sinulla on alalla työskentelystä?
- 3) Missä tuotannoissa olet toiminut luottamusmiehenä?
- 4) Miksi lähdit luottamusmieheksi?
- 5) Miten valinta tapahtui ja oliko muita ehdokkaita?
- 6) Miten luottamusmiehenä toimiminen ja oman työn yhteensovittaminen on onnistunut?
- 7) Millaista tukea sait työpaikalta? Ehdolle asettumiseen / valinnan jälkeen? (työaika/korvaus?)
- 8) Millaista tukea kaipaisit työpaikalta?
- 9) Millaista tukea olet saanut ammattiliitolta?
- 10) Millaista tukea kaipaisit ammattiliitolta?
- 11) Millaisia yhteydenottoja olet saanut työntekijältä luottamusmiehenä toimiesasi ja miten tilanteet on ratkaistu? (esimerkkejä) Mitkä ovat yleisimpiä kysymyksiä?
- 12) Jos jonkun asian hoito vaati tiedonhankintaa, mistä hankit tietoa? Oliko tiedonsaanti vaikeaa?
- 13) Onko joku asia joskus jäänyt selvittämättä?
- 14) Aiotko asettua luottamusmieheksi uudelleen?
- 15) Jos olet toiminut eri tuotannoissa tai eri tuotantoyhtiöissä luottamusmiehenä, kuinka nämä ovat eronneet toisistaan?
- 16) Millainen on hyvä luottamusmies?

### Liite 3. Haastattelukysymykset tuottajalle

#### Yleistä elokuva- ja tv-alasta

- 1) Kuka olet ja mikä on taustasi elokuva- ja tv-alalla?
- 2) Mitkä näet suurimpina haasteina elokuva- ja tv-alalla?

#### Koulutukset työnantajille

- 3) Miten Palta ry näkyy työssäsi? Koetko saavasi sieltä riittävästi tietoa/tukea/apua?
- 4) Järjestääkö Palta ry koulutuksia elokuva- ja tv-alan työnantajille? Oletko osallistunut sellaisiin? Kerro näistä.
- 5) Millaisia koulutuksia näkemyksesi mukaan työnantajille/tuottajille tarvitsisi Palta ry:n puolesta järjestää?

#### Luottamusmiestoiminta

- 6) Miksi luottamusmiehen valitseminen on tärkeää elokuva ja tv-tuotannoissa?
- 7) Miten Palta ry tukee luottamusmiehen valintaa?
- 8) Oletko ollut tuotannoissa, joihin on valittu luottamusmies? Kerro kokemuksiasi, miten tämä on toiminut.
- 9) Mitkä asiat ovat yleisimpiä, joita on jouduttu selvittämään luottamusmiehen kanssa?
- 10) Onko luottamusmiestoiminta järjestetty mielestäsi hyvin tällä hetkellä? Mitkä asiat toimivat, missä olisi parantamisen varaa?
- 11) Millä tavoin työskentelemissäsi tuotantoyhtiöissä tuetaan luottamusmiehen valintaa tuotantoihin?
- 12) Millainen on hyvä luottamusmies?
- 13) Miten näet luottamusmiestoiminnan kehittyvän alalla jatkossa?
- 14) Miten luottamusmiestoimintaa voisi mielestäsi parantaa?